

## Chapitre 2 : La gestion des ressources humaines

### I. Définition

#### A. GRH

**Définition :** Finalité majeure de la fonction : gérer les ressources humaines dans le sens d'un enrichissement réciproque.

**Activités principales :** Recruter / Licencier / Rémunérer / Former et Motiver

**Définition 2 :** La GRH peut être considérée comme un ensemble d'activités qui permettent à une organisation de disposer des ressources humaines correspondant à ses besoins en qualité et en quantité.

#### B. Les approches théoriques de la motivation

Qu'est-ce qui motive ? .

- L'argent
- L'évolution
- la reconnaissance,
- l'accomplissement de soi,
- l'avenir

#### La motivation au travail

La Motivation est le processus par lequel un individu consacre une intensité, une direction et une persistance à une tâche en vue d'atteindre un objectif ; ensemble des énergies qui sous tendent ce processus (Robbins et Judge, 2006 : 197).

Pour que cela soit de la motivation, il faut que ça soit dans le temps, continu

- Remarque : Lien entre motivation et performance

Comment peut on motiver ?

La motivation amènerait à la performance, donc on produirait plus avec moins d'heure de travail.

## II. Le courant classique

### A. Taylorisme

Taylor ( 1856 - 1915 ), écrit en 1911 : "principe de management scientifique".

- Les principes de base du l'organisation scientifique du travail : OST
  - ◦ La double division du travail,
  - ◦ La sélection des ouvriers
  - ◦ Le contrôle du travail,
  - ◦ La motivation
- Objectifs : Réduire les temps morts, augmenter la productivité par un encadrement compétent et une rémunération de la pièce.
- Résultats : Augmentation de la productivité, Augmentation de la qualité, Augmentation des salaires.
- Limites : absentéisme chronique, rotation du personnel élevée, accidents du travail nombreux, conflits entre ouvriers et maîtrise, conflits collectifs du travail, organisation rigide.

### B. Le fordisme

Usine automobile qui reprends le modèle de Taylor

Ford ajoute à l'OST :

- Le travail à la chaîne, c'est à dire l'emploi d'un convoyeur mécanisé (mise en place 1912).
  - > Réduction des temps forts,
  - > Diminution du personnel de manutention. Obtention d'un produit standardisé.

C'est l'avènement de la production de masse.

- Turn over du personnel : 380% en 1913